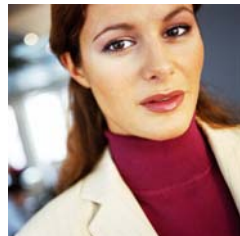


KIDETUn aztergai ditugu: emakume enpresariak eta haien garapenerako oztopoak eta aukerak

Enpresak martxan jartzeko gizon-emakumeek antzeko oztopoak gainditu behar izaten dituzten arren, badira emakumeei bereziki eragiten dieten oztopoak ere.

Zeintzuk dira oztopo horiek? Nola gaindi daitezke? (2. eta 3. orrialdeetan jarraitzen du)



Gomendioak:

>> Lan- eta formazio-proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko gida. EQUAL esperientziatik ikasiz . KIDEITUK eginiko Gida honek lan-proiektuetan berdintasun-printzipioa hobeki aplikatzea du helburu. (4. orrialdean jarraitzen du).

(4. orrialdean jarraitzen du)

>> Emakume-gizonen arteko aukera berdintasuna EGFren 2007-2013 programazio aldian. EGFUak (Europako Gizarte Funtseko Unitate Administrazioaleak) dokumentu hau argitaratu zuen EGFeko erakunde eragileen lana bultzatzeko. (5. orrialdean jarraitzen du)



EQUAL Euskadi agendad

>>> MIKROGUNEAK. 'Mikroenpresak eta tokian tokiko garapena'.

>>> ENPLEGUAREN BIDETIK. 'Zeharkako gaitasunak'.

>>> GERTU. Baliabide-zentroaren inaugurazioa.

>>> DENDA. 'Merkataritzako beharizanen diagnostikoa'.



(6. orrialdean jarraitzen du)

Eguneratu...

>>> Berdintasuna bultzatzeko emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko Lege Aurreproiektuaren lehen zirriborroa. Emakunde.

>>> Emakume-gizonen berdintasun eraginkorrerako Lege proiektua. Senatua.

>>> Genero berdintasuneko Europako Institutua sortzea. Europar Batasuna.

(7. orrialdean jarraitzen du)



KIDEITU aholkularitza

>>> Zer egin liteke emakumeak metalaren sektorean enpresak sortzera akuilatzeko?

Idatzi helbide honetara: agentesempleo@adequalkideitu.org Hurrengo aldizkarian galderarik interesgarrienei erantzuna emango diegu.

(8. orrialdean jarraitzen du)



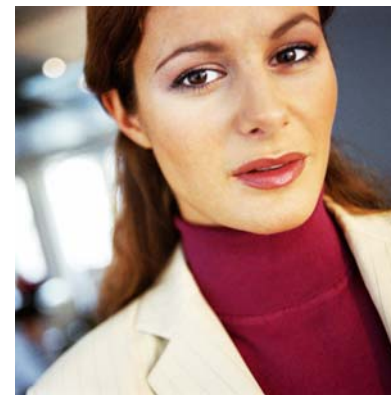
Emakume enpresariak eta haien garapenerako oztopoak eta aukerak

Euskal Autonomia Erkidegoan, 2005. urteko azken 3 hilabeteetan enpresa bat martxan jarri zuten 10 pertsonatik 4 emakumeak ziren. Irekita 3tik 42 hilabetera daramaten enpresetan, aldiz, 10etik 7 dira emakumeak. Emakumeek, beraz, ez dute, oraindik, gizonen mailako jarduera-ekintzaile tasarik (emakumeen artean % 14 dira langile autonomoak, eta gizonen artean, berriz, % 21), baina gero eta gehiago dira enpresa alorrean lanean ari direnak.

Hala ere, emakumeek, gizonak dituzten zailtasunez gain, beste oztopo batzuei ere egin behar izaten diete aurre. Enpresak sortzeko eta martxan jartzeko berez dituen zailtasunei hainbat oztopo gehitu behar zaizkie, eta hauek dira aipatu zailtasun horien ondorioak:

Emakumeen enpresak txikiagoak dira (langile autonomoen % 18 enplegatzaileak dira, baina emakumezkoen kasuan ehuneko hori ez da % 14ra iristen); beren negozioak aukera gutxiago dituzten sektoreetan kokatu ohi dira; ia ez dute banku-finantzaketarik jasotzen; egonkortze edo finkatze maila txikiagoa dute; eta emakumeek zuzenduriko enpresetan urriagoak dira berrikuntza, informazioaren eta

komunikazioaren teknologiak, merkaturatze-bideak eta marketinga.



Egoera: emakume enpresarien oztopoak

Emakumeek, lehenaz gainera, oztopo gehiagori egin behar diete aurre enpresari jardueretan.

Oztopo horiek, alde batetik, **faktore psiko-sozialekin** dute zerikusia. Faktore horiek eragina dute emakumeek enpresari gisa duten rolean eta enpresak kudeatzeko duten moduan: porrotari izu handiago diote, arriskuak hartzeko joera eskasagoa, aukerak hautemateko zailtasun gehiago, halabeharrez jarduera ekintzaile gehiago dituzte, hazkunde-prozesu motelak, lanak besteren esku uzteko gaitasun

urriagoa, enpresari rolarakin identifikatzeko zailtasunak, etab.

■

Baina badira **ingurunearekin** berarekin zerikusia duten beste oztopo batzuk ere: familiaren eta bikotekidearen babesik eza, denbora eta kontziliazio falta, informazio-bideak eta finantza-aukerak eskuratzeko zailtasuna, emakumeak baztertzeko joera duen enpresetako botere-kultura... Laburbilduz, oraindik bizirik dauden gizarteko genero-estereotipo tradizionalen erruz, emakumearentzat zailagoa da enpresa alorrean leku bat topatzea eta bertan egonkortzea.

(Hurrengo orrialdean jarraitzen du)

KIDEITU aztergai ditugu

Politikak eta horien erronkak: emakume enpresariak sustatzeko estrategiak lantzea

Emakumeek enpresak sortzea eta enpresa-jardueran kokaleku lehiakorra izatea ekonomia garapenerako **gakoa** da: lanpostuak sortzeko (batez ere, beste emakume batzuentzat), enpresa-kudeaketan arrakasta-eredu berriak sortzeko eta, orobat, baloreak aldatu eta berdintasunerantz egiteko.

Hala ere, instituzioetako enpresa-politikek gainditu beharreko ahuluneak eta hutsuneak dituzte genero ikuspegitik begiratuta. Enpresa-alorrean egiten diren esku-hartzeetan '**genero neutraltasuna**' aurresuposatzen delako sortzen dira aipatu ahuluneak.

Balizko neutraltasun hori gainditu eta puntu hauek **barne hartzen dituzten enpresa-politikak** jarri behar lirateke martxan:

- Emakume enpresarien errealitatea hobeki ezagutzen dutenak,
- emakumeengan kultura ekintzailea sustatzen dutenak,
- informaziorako eta beste hainbat aukeratarako sarbidea errazten dutenak,
- emakumeak aukera gehiago dituzten sektoreetara bideratzen dituztenak,
- emakumeen beharrianetara eta ikasketa-moduetara egokituriko enpresa-heziketa ematen dutenak,
- enpresari-soslaia indartzen dutenak (jabekuntza indibiduala),
- sareak sortzen dituztenak eta emakumeak enpresetako erabakiguneetan parte hartzera bultzatzen dituztenak (jabekuntza kolektiboa),
- finantza-bideetara sarbideak errazten dituztenak eta, laburbilduz,
- familiako, enpresako eta instituzioetako genero-kulturak aldatzera bideratuta daudenak.



Emakume ekintzaileak eta enpresariak, ekonomia garapenerako erronka berdintasunerako erronka

Iturriak: Enpresa Institutua. Global Entrepreneurship Monitor. GEM España-ren Txosten Exekutiboa 2005; EUSTAT 2006.

Lan- eta formazio-proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko gida. EQUAL esperientziatik ikasiz

EQUAL KIDEITU, proiektuaren barnean osaturiko Gidak sentsibilizazio-, heziketa- eta informazio-tresna izan nahi du lan-proiektuetan genero ikuspegia txertatzeko.

Zazpi eduki multzotan egituratua dago. Aurrenekoak Europar Batasunetik iritsitako politiketan berdintasun-printzipioaren aplikazioak izan duen eboluzioa jasotzen du, baita esparru horretan oraindik lortzeke dauden erronkak zerrendatu ere.

Bigarren multzoak lan-proiektuen zikloan berdintasun-printzipioa nola aplikatu zehazten duten jarraibideak biltzen ditu: egoeraren diagnostikoa, diseinua, martxan jartzea eta ebaluaketa.

Segidan, EQUALen lehenengo deialdian berdintasun-printzipioa txertatzeko moduari buruzko gogoeta egingo dugu, printzipio horren aplikazioan gertatu diren argi-ilunak azaleratuz..



Hurrengo goiburukoak zenbait gomendio biltzen ditu EQUAL ekimenaren ardatz tematiko anitzetan berdintasuna txertatzeko: lan-munduratzeko proiektuetan, enpresak sortzekoetan, egokitzapen-proiektuetan eta emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna lantzen dutenetan.

Eranskinean aipaturiko materialak lantzeko eta sakontzeko tresnak eta erreferentziak daude bilduta: bibliografia eta webgrafia, berdintasuneko arautegia, berdintasun-glosarioa eta EQUAL ekimenaren glosarioa.

Gida EQUAL proiektuei begira egina dagoen arren, biltzen dituen jarraibideak eta gomendioak erabilgarriak dira edozein lan-proiektutarako.

Laster izango da eskuragarri KIDEITU proiektuaren web orrian:

<http://www.equalkideitu.org>

Editorea: Emakunde/Emakumearen Euskal Institutua "KIDEITU sarea" garapen taldearen erakunde koordinatzaile gisa.

<http://www.equalkideitu.org> (apiriletik aurrera web orri honetan eskuragarri)

Emakume-gizonen arteko aukera berdintasuna EGFren 2007-2013 programazio aldian

Iazko urte hasieran Europako Gizarte Funtzaren Unitate Administrazioaileak (Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak) idatziriko dokumentuak EGFren 2000-2006 programazio aldian berdintasun-printzipioaren aplikazioa nolakoa izan den ebaluatzea du helburu. Xedea, emaitzak aztertu ondoren aipatu printzipioa gaur egungo programazioan (2007-2013) hobeto txertatzeko gomendioak zehaztea da.

Helburu horrekin, balantze bat ageri da dokumentuan 2000-2006 programazio aldian hainbat alorretan berdintasunaren egoera zein izan den islatzeko: aurre-ebaluaketetan, programazioaren ardatzetan, baliabideetan, erabaki- eta kudeaketa-kateetan, ebaluaketan, emaitzetan eta EQUAL ekimenaren barruan.

Hortik abiatuta, 2007-2013 programazio aldiko berrikuntza nagusien berri ematen du, eta aipatu programazioa arautzen duten dokumentuetan (erregelamenduetan, komunitateko dokumentu estrategikoak, Erreforma Programa Nazionala...) berdintasuna nola jaso den aztertzen du.

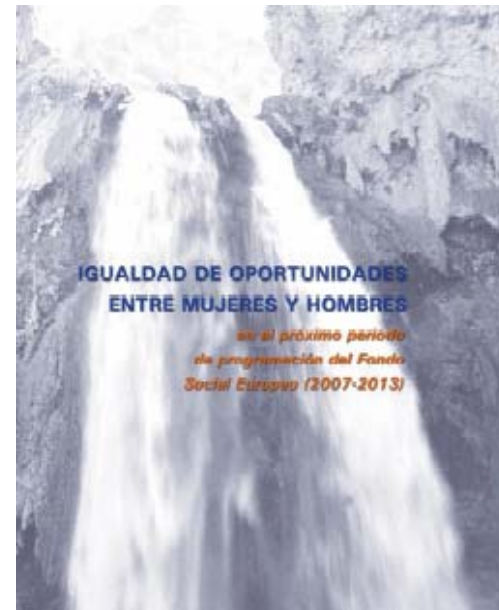
Epealdi honetarako erronka berdintasun-estrategia berriak, sakonagoak, martxan jartzea dela aipatzen du, baina horretarako finantza-baliabide urriagoak erabiliz. Horretarako, hainbat gomendio orokor eta zenbait gidalerro proposatzen ditu dokumentuak, lan arloan berdintasuna sustatzeko benetako estrategia bat sortzera bideratuak denak ere.

Azkenik, jarraibideak ematen ditu berdintasun printzipioa programazioaren fase bakoitzean nola aplikatu azalduz: aurre-ebaluaketa fasean, programaketan, kudeaketan eta jarraipenean, erdibideko ebaluaketan eta amaierakoan eta informazioan eta publizitatean.

Balantzea Europako Gizarte Funtseko erakunde eragileei begira egina dagoen arren, Funtsetik kanpoko lan-politikak diseinatzeko ere oso erabilgarriak izan daitezke bertan biltzen diren gomendio orokorrak eta estrategiak.

Editorea: Europako Gizarte Funtseko Unitate Administrazioaileak – Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa

<http://www.mtas.es/uafse/es/2007-2013/Igualdad2007-2013.pdf>



EQUAL Euskadi agenda

>>> MIKROGUNEA proiektua.

GARAPENek koordinaturiko EQUAL MIKROGUNEA proiektuak **'Mikroenpresak eta tokian tokiko garapena'** Kongresua antolatu zuen otsailaren 1ean eta 2an.

Egindako tailerren artean, bazen bat ekintzaile berrien soslaiak aztertzerako bideraturikoa: emakumeak, etorkinak, gazteak, etab.

Informazio gehiago:

<http://www.escalamikro.com/intro.asp>



>>> ENPLEGUAREN BIDEKIN proiektua.

Urtarrilaren 31n **'Ezkerraldeko eta Meatzaldeko enpresetako zeharkako gaitasunak'** ikerketa argitaratu zen. Enpresetako gaitasun nagusiak identifikatzea du helburu ikerketak, kapitalizatzea ahalbidetuko duten jarduerak martxan jartzeko eta heziketari balioa emateko. Aipatutakoa, aukera berdintasunaren eta generoaren ikuspegitik aztertzen du ikerketak.



Proiektuaren web orrian aurki dezakezu informazio gehiago:

<http://www.enpleguarenbidetik.net/producto/diagnostico/diagnostico.pdf>

>>> LANERAKO BIDEAK proiektua.

EQUAL LANERAKO BIDEAK proiektuaren bidez, **Mendekotasuna duten pertsonak zaintzera bideraturiko Laguntza Ekonomikoak emateko** oinarritzko arauak onartu dira, proiektuko onuradunek erabili ahal izango dituztenak.

Informazio gehiago:

<http://www1.bilbao.net/lanerakobideak/>

>>> GERTU proiektua.

Joan den otsailaren 5ean EQUAL GERTU proiektuak **Baliabide-zentroa** ireki zuen Irungo ospitale zaharrean, Eguneroko Bizitzako Zerbitzuak enpresei zuzendua. Baliabide-zentroak topagunea, kudeaketa gunea, eskaintza-eskarien gunea eta enpresak homologatzeko zentroa ditu.

Informazio gehiago: <http://www.equal-gertu.com/>



>>> DENDA proiektua.

EQUAL DENDA proiektuak **'Arabako hiri-merkataritzaren sektoreko heziketa-beharrizanen diagnostikoa'** izeneko ikerketa osatu du. Sektore horretako heziketa-eskaintzak ez du espero zen emaitzarik eman, eta zergatiak aztertzea izan da EQUAL DENDAREN helburua.

Informazio gehiago: <http://www.denda-equal.org/>



>>> KIDEITU proiektua.

KIDEITUKOOK Euskadiko EQUAL proiektuen **bigarren topaketa** ospatu dugu. Ekitaldia otsailaren 27an izan zen Emakunderen egoitzan eta, aurtengoan, autonomo gisa lanean ari diren emakumeen egoerari buruz eztabaidatzeko eta horien egoera hobetzeko proposamenak egiteko profitatu genuen eguna.

Helburua, aipatu foro guztietan bilduriko ekarpenak jaso eta horiekin **'Berdintasunerako Bitakoraren koaderno'** osatzea da.

Informazio gehiago nahi baduzu, arakatu gure web orria: <http://www.equalkideitu.org>



Eduneratu...

- [Berdintasuna bultzatzeko emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko Lege Aurreproiektuaren lehen zirriborroa](#). Emakunde.
- [EAEko emakume-gizonen berdintasunerako departamendu arteko batzorde arautzea](#). Jaurilaritzaren lehendakaritza.
- [EAEko emakume-gizonen berdintasunerako instituzio arteko batzordea arautzea](#). Jaurilaritzaren lehendakaritza.
- [Orientabideak generoaren arabera inaktuaren aurre-ebaluazioa egiteko, eta neurriak hartzea desberdintasunak ezabatzeko eta emakume-gizonen arteko berdintasuna sustatzeko](#). Gobernu Kontseilua.
- [Emakume-gizonen arteko Berdintasun eraginkorrerako Lege Proiektua](#). Diputatuen Kongresua.
- [2007: Aukera Berdintasunaren Europako Urtea](#). Europar Batasuna.
- [Genero Berdintasunaren Europako Institutua sortzea](#). Europar Batasuna.
- [PROGESS programa](#). Europako Batzordea.
- [EQUAL produktuen Europako datu-basea](#). Europako Batzordea.
- [EQUAL. Berdintasunean eginiko transferentziarako kooperazioa](#). EGFUA eta Extremadurako Junta.
- [Elbarritasunen bat duten emakumeentzako akzio-plana 2007](#). Lan eta Gizarte Gaien Ministerioa.
- [Langabetu kopuruaren garapen nabarmena 2006](#). Eusko Jaurilaritzako Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritza.
- [Bikote bat, bi soldata. Dirua eta botere-harremanak bi soldatatako bikoteetan](#). Sandra Dema Moreno. CIS.
- [Emakumeen errenta gizonena baino %56 baxuagoa da](#). EL PAÍS.
- [Interneteko ohituren eta praktiken alderaketa eta desberdintasunak sexuaren arabera](#). EGI.
- [Emakumeen Batzorde Juridiko eta Sozialaren 51. Bilkura](#) Nazio Batuak
- [Emakumeak eta nazioarteko migrazioa](#). UNFPA.



KIDEITU aholkularitza...

Zer egin liteke emakumeak metalaren sektorean enpresak sortzera akuilatzeko?

Cristina Zumeta. EQUAL MIKROGUNEA proiektuaren Genero Arduraduna.

Berdintasun politiken barruan, aspalditik ari gara lanean tradizionalki 'maskulinoztat' jo diren sektoreetan emakumearen parte hartzea areagotzeko, bereziki, besteren konturako lanaren bidez. Baina ez da erraza emaitzak lortzea. Langile autonomoen kasuan are zailagoa da helburu horretara hurbiltzea, izan ere, enpresa bat sortzea erabakitzen duten pertsona gehienek, aldeztetik esperientzia duten arloetan egin ohi dute, aurrez antzeko esparruan soldatapeko lana egin ostean.

Horregatik, gaur egun metalaren sektorean soldatapeko lanetan ari diren emakumeak beren enpresa propioak sortzera bultzatzea litzateke estrategia posibleetako bat. Sektoreko jarduera eta haren ingurua eta aukerak ongi ezagutzen dituzten emakumeak akuilatzea, hain zuzen.

Sektorearekin inolako harremanik ez duten emakumeentzat erakartze/sentsibilizazio/informazio kanpainak egin daitezke. Enpresen sorrera ez dago beti merkaturatu nahi den produktu edo zerbitzu jakin bati buruzko jakintza berezituari lotua. Enpresa asko aukerak edo beharrianak identifikatzetik sortu dira, eta hori azaldu behar litzateke aipatu kanpainetan. Metalaren alorreko enpresaria izateko enpresa kudeatzen jakitea da garrantzitsua, ez metala lantzen jakitea.

Dena den, gure ustez ezinbestekoa da:

- aukerak edo merkatu-zokoak argi eta garbi identifikatzea.
- Sektoreko jarduerarekiko eta –batez ere– enpresa bat sortzeko interesa duten emakumeekin lan egitea.
- Emakume-talde txiki batekin lan egitea (taldean errazagoa da hesiak eta oztopoak gainditzea).
- Emakume horien ingurunea (familia, enpresa eta lan ingurunea) sentsibilizatzeko jarduerak martxan jartzea.
- Curriculumean garapen pertsonaleko gaitasunak txertatzea (hau da, seguru asko, inbertsiorik erabakigarriena!) .
- Heziketa- eta tutoretza-plan bat garatzea negoziarekin, esparruko ikasketa praktikoak, mailaz mailakoak eta esanguratsuak sortzeko; enpresa bat sortzeko eta martxan jartzeko helburuarekin, betiere.
- Enpresa berriei jarraipena egitea eta laguntza berezitua ematea.
- Beste enpresari batzuekin sareak sortzera bideratzea eta bultzatzea. Elkarlana pizgarria da, hasierako bakardadea gainditzen laguntzen du, baita lan egiteko era partekatzen ere.
- Gure helburua aldatzea sistematikoak eta denboran iraungo dutenak eragitea denez, ekimenak martxan jartzearekin batera, garrantzitsua da ekimen horiek arrakasta lor dezaten ingurua prestatzea, bestela ekintza bakanak eta isolatuak izango bailirateke. Horregatik, beharrezkoa da gazteen izpiritu ekintzailea sistematikoki lantzea eta akuilatzea, beren arteko eta sektoreko enpresen arteko zubiak eraiki ditzaten.
- Azkenik oroitarazi, honen antzeko beste ekimen batzuk egin izan direla beste arlo batzuetan ere, eta komeni dela haiek ezagutzea esperientziatik ikasteko. 'Etorkizuna eraikiz' da proiektu horietako bat, eta Andaluzian jarri zen martxan EQUAL 1en testuinguruan. Helbide honetan aurkituko duzue aipatu ekimenaren jardueren eta emaitzen berri: '<http://www.flcandalucia.com/construyendofuturo/>'

Bidali zure galdera edo zalantza helbide honetara:

agentesempleo@adequalkideitu.org

